

Estadísticas de la aplicación de la Evaluación del desempeño 2019-2020

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del funcionario, este proceso debe ser válido, confiable y efectivo, el enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño para que los funcionarios cubran las necesidades que se les presentan y proporcionar realimentación.

Esta debe generar un ambiente en que el funcionario experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo y castigarlo si resulta malo.

El procedimiento de Evaluación del Desempeño esta normado en el Reglamento Autónomo de Trabajo Capítulo XXII, artículos 102, 103 y 104.

La finalidad de este procedimiento es el de fomentar la eficacia en el trabajo de los servidores del ICT, estimular su desarrollo profesional y optimizar la contribución de cada funcionario al logro de la eficiencia en el servicio público.

El periodo de evaluación es de un año, comprendiendo los meses del 01 de julio al 30 de junio de cada año.

El proceso de Evaluación del Desempeño se aplica de forma diferencial, considerando 4 grupos laborales en que se ubican los servidores:

- Grupo Laboral A Ejecutivo: Servidores que realizan funciones de jefatura formal, autoridad técnica, administrativa o ambas.
- Grupo Laboral B Profesional: Servidores que realizan funciones de carácter profesional con excepción de las jefaturas formales.
- Grupo Laboral C Administrativo: Servidores que ejecutan funciones de carácter técnico, profesional, misceláneo, especializado (imprenta, carpintería, albañilería, etc.) así como labores de seguridad y vigilancia, operación de equipo móvil, inspección, recaudación y otros no contemplados en los demás grupos.
- Grupo Laboral D Oficina: Servidores que realizan funciones de recepción, telefonía, labores varias de oficina, secretariado y otras afines.

Cada grupo laboral contiene siete factores del desempeño relacionados con las funciones medulares de los servidores.

Datos Generales de las Calificaciones

Actualmente se remitió el formulario a 288 funcionarios con un periodo de evaluación del 01 julio 2019 al 30 de junio 2020, recibiendo un total de 275 calificaciones, evidenciando una diferencia de 13 funcionarios sin evaluación, desglosados en 04 funcionarios con permiso sin goce de salario, 2 funcionarios incapacitados, 04 funcionarios sin tiempo para evaluar, 03 sin evaluación hasta el cierre de este informe.

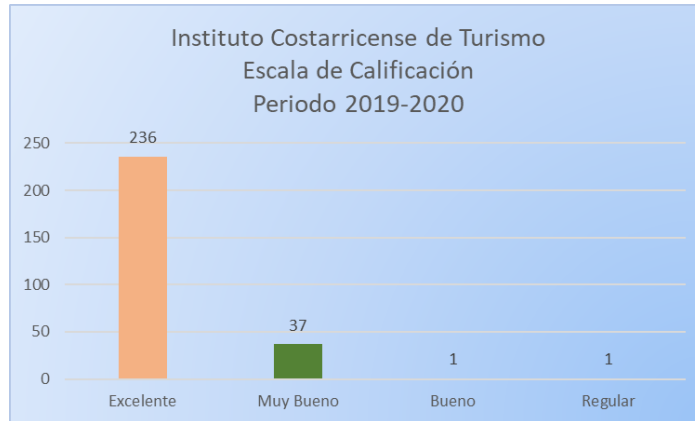
Evaluación del Desempeño 2019 -2020 *Grafico #1* *Distribución de Calificaciones 2019-2020*



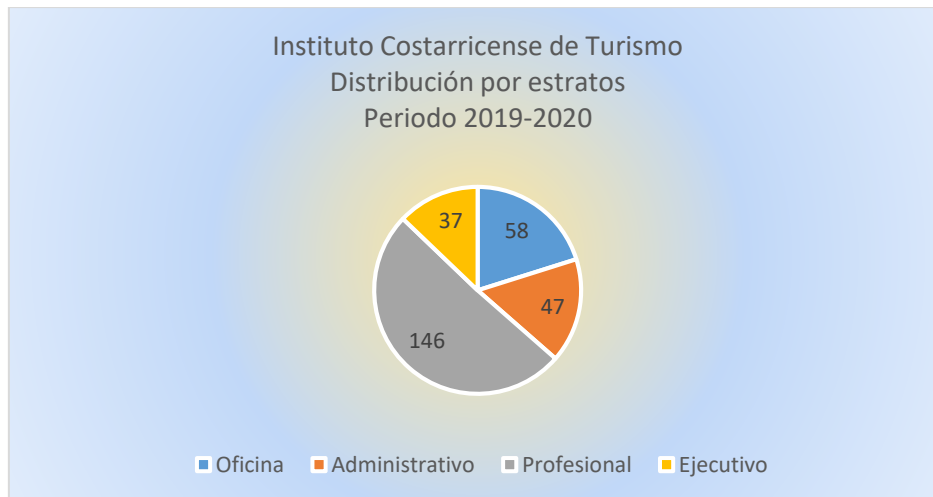
Según el resultado cuantitativo, la nota más alta es el 100%, la más baja es 72.10%; y la nota promedio institucional es de 97.9%.

El nivel de desempeño de los evaluados se distribuye en 236 funcionarios Excelentes (95 a 100); 37 con calificación Muy Bueno (85 a 94,99); 1 con calificación de Bueno (75 a 84,9) y 1 con calificación de regular (60 a 74,9).

Evaluación del Desempeño 2019 -2020
Gráfico #2
Detalle porcentual por Nivel de Desempeño



Evaluación del Desempeño 2019 -2020
Gráfico #3
Detalle por Estratos



Para este periodo de evaluación se determinó que se debían pactar al menos cuatro compromisos laborales con todos los funcionarios, asociados a los factores del desempeño de cada formulario.

Se recibieron 272 boletas de compromisos pactados, los faltantes se desglosan así: 6 funcionarios que estaban con incapacidad o permiso en la evaluación pasada, 1 funcionario que no fue calificado porque no se presentó a entrevista con el jefe

superior, 1 funcionario que no fueron aceptados por la jefatura y 8 funcionarios que no entregaron compromisos

Evaluación del Desempeño 2019 -2020
Gráfico #4
Distribución de Compromisos cumplidos



Evaluación del Desempeño 2019 -2020
Gráfico #5
Distribución de Compromisos pactados

